

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sejalan dengan perkembangan era globalisasi sekarang ini dan dengan kondisi masyarakat saat ini, banyak dijumpai beberapa permasalahan yang mengakibatkan banyak perusahaan mengalami kegagalan. Kegagalan itu disebabkan karena perusahaan tidak dapat beradaptasi dengan perkembangan teknologi maupun disebabkan oleh hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut kurang baik. Padahal harus disadari manusia merupakan faktor penting yang berperan menentukan kesuksesan sebuah perusahaan. Oleh sebab itu, kesuksesan sebuah perusahaan maupun organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang memberikan tenaga, dedikasi, kreatifitas dan semangat untuk perusahaan dan juga memegang perananan penting di dalam fungsi operasional perusahaan.

Sebuah perusahaan sangat bergantung terhadap sumber tenaga kerja manusia. Karena tenaga kerja manusia adalah asset yang sangat berharga dan penting. Meskipun pada perusahaan itu telah memiliki modal yang sangat besar dan mengakomodasi teknologi yang modern, karena bagaimanapun juga majunya sebuah teknologi tanpa didukung tenaga manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan dari perusahaan sulit dicapai. Kemampuan seorang individu dalam melakukan segala pekerjaan tergantung dari apa yang telah mereka kerjakan dan mereka dapatkan. Untuk mendapat hasil yang maksimal tentu sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang bermutu tinggi, oleh karena itu maka manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya

manusia pada khususnya sangat penting untuk memberikan arahan dan bimbingan kepada sumber daya manusia di perusahaan tersebut.

Sebuah perusahaan atau organisasi dalam programnya akan mengalami perubahan, yang mengarah kepada kemajuan dan perkembangan untuk mendapat hasil yang lebih baik. Salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi suatu keberhasilan sebuah organisasi, salah satunya yaitu kinerja karyawan karena merupakan hal yang langsung berkaitan dengan kegiatan organisasi. Dalam hal ini karyawan diharapkan mampu menghasilkan yang terbaik sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan atau organisasi bisa tercapai sesuai dengan tujuan yang ditentukan. Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting dalam rangka peningkatan produksi. Mereka merupakan salah satu penyangga kekokohan sebuah negara. Melimpahnya sumber daya alam pada suatu negara tidak akan ada gunanya tanpa adanya tenaga kerja yang mampu memanfaatkan dengan cara mengolah kekayaan alam tersebut secara produktif. Dengan kata lain produktifitas dan kekayaan suatu negara dapat terus meningkat bila didukung oleh sumber daya manusia yang cerdas, tangguh, kreatif, terampil, tekun, ulet dan profesional, serta dibekali dengan semangat dan

¹Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2009), Hal. 67.

etos kerja yang tinggi dari warga, rakyat, dan penduduk sebuah negara dalam mengelola sumber daya alam yang merupakan anugerah dari Allah SWT. Merupakan sebuah kewajiban bagi setiap muslim untuk bekerja dan berupaya meraih prestasi yang terbaik dalam kehidupannya, sehingga menjadikannya masyarakat terbaik, giat bekerja, menjadi masyarakat terhormat, berkualitas dan dapat menjadi manfaat bagi orang di sekitarnya. Islam menempatkan budaya kerja sebagai aspek penting dalam pembangunan umat, untuk mewujudkan pribadi atau masyarakat yang tangguh bukan hanya sekedar perintah atau sisipan yang berlalu.

Kepuasan kinerja merupakan sebuah prestasi nyata yang ditunjukkan seseorang setelah melaksanakan tugas dan perannya dalam organisasi atau perusahaan. Kepuasan kinerja tersebut dapat meningkat apabila seorang karyawan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya secara maksimal sehingga dengan adanya rasa tanggung jawab yang tinggi dapat mewujudkan perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai tujuan organisasi bersama.

Hal ini untuk mengetahui apakah karyawan sudah melakukan kinerjanya dengan baik maka perlu adanya penilaian dan pengukuran kinerja yang bisa diawali oleh diri sendiri (*self assessment*), yaitu dengan melakukan introspeksi sudah sejauh mana kinerja dirinya dibandingkan dengan standar yang ditetapkan. Dengan demikian bisa diketahui kadar atau tingkat ketercapaiannya, untuk kemudian dijadikan feedback ataupun feedforward.²

Kompensasi adalah salah satu dari banyak cara untuk meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan, dan merupakan faktor penting bagi sebuah perusahaan untuk menarik

² Tjutju yuniarsih, suwatno, *Manajemen sumber daya manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hal. 161-162.

sumber daya manusia yang berkualitas. Suatu sistem kompensasi yang baik yaitu sistem yang bisa menjamin kepuasan untuk para karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh, memperkerjakan dan memelihara sejumlah orang dengan bermacam perilaku dan sikap positif yang akan bekerja secara produktif bagi kepentingan perusahaan. Pemberian kompensasi yang semakin baik akan mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja karena karyawan merasa dihargai oleh pimpinannya.

Pemberian kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan karyawan akan mendorong karyawan bekerja dengan baik dan lebih bertanggung jawab dengan apa yang mereka kerjakan. Sistem pemberian kompensasi yang tepat waktu akan memberikan pengaruh yang cukup baik terhadap kepuasan pegawainya, jika perusahaan tidak mampu memberikan kompensasi yang sesuai dan tepat waktu akan terjadi sebaliknya yaitu kepuasan kerja pegawai akan rendah dan dampak yang paling jelas yakni perusahaan akan kalah bersaing dengan perusahaan sejenisnya.³

Selain kompensasi, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang turut memberi pengaruh terhadap kepuasan kinerja karyawan, apabila pada sebuah lingkungan kerja memberi kesan yang kurang nyaman maka pegawai merasa malas untuk melakukan kerja. Hal ini perlu menjadi perhatian karena lingkungan kerja diharapkan bisa menjadi suntikan semangat karyawan dalam bekerja. Apabila karyawan memiliki rasa semangat kerja yang tinggi maka otomatis produktivitas kerjanya juga akan meningkat.

Lingkungan kerja adalah segala hal yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik itu yang berbentuk fisik maupun non fisik, langsung maupun tidak langsung.

³ Febriana Dewi Yulhasari, *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma, (Jakarta, 2012)

Lingkungan kerja non fisik dapat digambarkan sebagai kecenderungan karyawan terhadap pekerjaan akan gaji yang cukup dan sepadan, keamanan pekerjaan, penghargaan kerja, kesempatan untuk mengembangkan karir, j a j a r a n pimpinan yang bijaksana, rekan kerja yang kompak yang bisa mempengaruhi diri dan pekerjaannya pada saat bekerja, misalnya: suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tensi persaingan kerja, penerangan. Lingkungan kerja non fisik sangat berpengaruh terhadap kepuasan kinerja karyawan dimana apabila situasi dan keadaaa di sekitar lingkungan kerja kondusif, rekan kerja kooperatif mudah diajak bekerja sama dan hubungan antara k a r y a w a n dengan atasan baik maka karyawan bisa menikmati pekerjaan dan ada rasa puas dalam bekerja di tempat tersebut.

Dalam terminologi yang digagas oleh Sunyoto mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan sesuatu yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.”⁴ Menurut Basuki dan Susilowati lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.⁵

Besaran kompensasi biasanya sudah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan mengetahui secara pasti besarnya kompensasi yang akan diterimanya. Sesuai dengan hadits yang diriwayatkan dari Abu Sa’id al-Khudri sebagai berikut:

أَجْرَتُهُ لَهُ فَلْيُسَلِّمْ، يِرَأُ أَجْرَ اسْتَأْجَرَ مَنْ

“*barang siapa mempekerjakan seorang pekerja, hendaklah ia menyebut jelas*

⁴ Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Buku Seru, 2012), hal. 43

⁵ Basuki dan Indah Susilowati, *Dampak Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Lingkungan Kerja*, (Semarang: Jurnal JRBI, Vol 1 No. 1, 2005), hal. 40

upahnya.”⁶

Melalui kitab suci al-Qur’an, Allah telah memberikan anjuran kepada manusia untuk senantiasa ramah terhadap lingkungannya. Anjuran ini jelas memberikan sinyal bahwa manusia untuk selalu menjaga dan melestarikan lingkungan agar tidak terjadi kerusakan, tercemar dan bahkan punah, sebab apa yang telah diberikan Allah SWT kepada manusia merupakan sebuah amanah. Melalui firman-Nya dalam al-Qur’an dibuktikan bahwa Islam merupakan agama yang mengajarkan umatnya untuk senantiasa menjaga dan melestarikan lingkungan.

الْأَرْضَ وَأَنْتَارُوا/1 قُوَّةً مِنْهُمْ أَشَدَّ كَانُوا ۖ قَبْلِهِمْ مِنَ الَّذِينَ عَقِبَهُ كَانَتْ كَيْفَ فَيَنْظُرُوا الْأَرْضَ فِي يَسِيرٍ وَأُولَئِكَ يَظْلُمُونَ كَانُوا أَنْفُسَهُمْ وَلَكِنْ لِيُظْلِمَهُمُ اللَّهُ كَانَتْ فَمَا ۖ بِالْبَيِّنَاتِ رُسُلُهُمْ وَجَاءَتْهُمْ عَمْرُوهَا مِمَّا أَكْثَرَ وَعَمْرُوهَا

Artinya: *Dan Apakah mereka tidak Mengadakan perjalanan di muka bumi dan memperhatikan bagaimana akibat (yang diderita) oleh orang-orang sebelum mereka? orang-orang itu adalah lebih kuat dari mereka (sendiri) dan telah mengolah bumi (tanah) serta memakmurkannya lebih banyak dari apa yang telah mereka makmurkan. dan telah datang kepada mereka Rasul-rasul mereka dengan membawa bukti-bukti yang nyata. Maka Allah sekali-kali tidak Berlaku zalim kepada mereka, akan tetapi merekalah yang Berlaku zalim kepada diri sendiri. (Qs. ar-Ruum: 9).*

Pesan yang tersirat dalam ayat tersebut menganjurkan agar manusia tidak berlebihan dalam mengeksploitasi sumber daya alam yang dikhawatirkan dapat mengakibatkan kerusakan serta kepunahan sumber daya alam, dan nantinya tidak bisa mewariskan sedikitpun untuk generasi yang akan datang. Oleh sebab itu islam mewajibkan agar manusia selalu menjaga serta melestarikan lingkungan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Manggala Jaya Gas. PT. Manggala Jaya Gas merupakan perusahaan agen gas LPG 3 kg dari Mayangkara Grup yang berada di jalan Mayor Sujadi Timur No. 22B Plosokandang, Kedungwaru, Tulungagung. PT. Manggala

⁶ Ibnu Hajar al-Asqalani, *Kitab Bulughul Maram*, Terj. M. Zaenal Arifin, Jakarta: Khatulistiwa Press, 2014, hal. 343

Jaya Gas merupakan agen gas LPG/13kg untuk wilayah Tulungagung yang meliputi kecamatan Boyolangu, Sumber Gempol, Sendang, Gondang, Kauman., Pucanglaban, Ngunut, Kedungwaru, Karangrejo, Rejotangan, Ngantru dan Bandung. Selain itu PT. Manggala Jaya Gas juga mempunyai sebuah unit bengkel kendaraan yang bertugas untuk perawatan dan juga servis rutin armada kendaraan pengirim gas LPG 3kg untuk PT. Manggala Jaya Gas.

PT. Manggala Jaya Gas menjadi agen LPG terbesar dan mempunyai reputasi yang sangat baik di masyarakat Tulungagung. Hal ini pasti tidak lepas dari peran kinerja karyawan yang bagus sehingga menghasilkan output berupa distribusi LPG yang bagus dan memuaskan konsumen. Kinerja yang baik dari karyawan PT. Manggala Jaya Gas dipengaruhi beberapa faktor, diantaranya kompensasi dan lingkungan kerja. Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul *“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Manggala Jaya Gas Tulungagung”*.

B. Identifikasi Masalah

Masalah yang sering muncul dalam suatu bisnis diantaranya adalah sumber daya manusia dan produksi. Dalam sebuah produksi sering dijumpai adanya ketidak sesuaian fasilitas yang diberikan kepada karyawan. Beberapa faktor diantaranya yaitu kompensasi atas hasil kinerja karyawan dan lingkungan kerja yang kurang mendukung yang dapat menghambat produktifitas karyawan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Manggala Jaya Gas?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Manggala Jaya Gas?
3. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Manggala Jaya Gas?

D. Tujuan Penelitian

1. Mengkaji pengaruh kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Manggala Jaya Gas.
2. Mengkaji pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Manggala Jaya Gas.
3. Mengkaji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Manggala Jaya Gas.

E. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai pengembangan keilmuan dan kontribusi keilmuan bagi masyarakat tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan khususnya di PT. Manggala Jaya Gas.

2. Secara Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dan memberikan informasi dalam menganalisis dan mengidentifikasi karyawan PT. Manggala Jaya Gas melalui kompensasi dan lingkungan kerja dengan harapan dapat meningkatkan

kinerja karyawan.

b. Untuk Penulis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya, selain itu dapat menambah khasanah pengetahuan mengenai informasi dalam melakukan kajian tentang kompensasi, lingkungan kerja, serta dapat menambah wawasan dan pengalaman baru yang digunakan sebagai modal dalam meningkatkan disiplin ilmu, terutama di dunia manajemen sumber daya manusia.

c. Untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam memberikan gambaran awal bagi peneliti selanjutnya yang mana juga meneliti tentang strategi manajemen sumber daya manusia.

d. Untuk Jurusan Ekonomi Syariah

Penelitian ini dapat digunakan mahasiswa sebagai tambahan referensi dalam membuat karya ilmiah, serta dapat menjadi tambahan wawasan tentang manajemen sumber daya manusia secara khusus yang berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

F. Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis memberi batasan objek yang digunakan mengingat waktu, biaya dan kemampuan penulis yang sangat terbatas. Berikut ini batasan permasalahan dalam penelitian:

1. Responden yang diteliti adalah karyawan PT. Manggala Jaya Gas.

2. Jumlah sample yang dibutuhkan dihitung berdasarkan rumus sample yang akan diberikan angket tentang kompensasi dan lingkungan kerja karyawan PT. Manggala Jaya Gas.

G. Penegasan Istilah

1. Kompensasi

Menurut Malayu Hasibuan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. William B. Werther dan Keith Davis, mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, baik berupa upah per jam ataupun gaji periodik. Sedangkan menurut Andrew F. Sikula, kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen.⁷

2. Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito, lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan baik. Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi

⁷ Malayu S.P.Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), Hal. 118

lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.⁸

3. Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja karyawan merujuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan seluruh tugas-tugasnya yang telah menjadi tanggung jawabnya, dan tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator- indikator keberhasilan yang telah ditetapkan.⁹ Kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.¹⁰ Melalui penetapan beberapa indikator di atas perusahaan dapat melihat dan menggunakan beragam metode untuk mengukur kinerja karyawan.

H. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk mempermudah dalam memahami serta menelaah pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis mengklasifikasikan dalam bentuk BAB I – BAB VI sebagai berikut :

BAB I Merupakan bab pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, serta definisi operasional.

BAB II Merupakan bab landasan teori yang berisi kerangka teori, kajian penelitian, kerangka koseptual, dan hipotesis penelitian. Dalam kerangka

⁸ Alex Soemaji Nitisemito, *Manajemen Personalialia*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 1992), Hal. 159.

⁹ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, (Malang: Uin Malang Press, 2009), Hal. 67

¹⁰ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi, dan Penelitian*, (Jakarta: Selemba Empat, 2009), Hal. 5

dan landasan teori yang akan dipaparkan yakni terdiri dari: pertama, teori kompensasi. Kedua, tentang lingkungan kerja. Ketiga, kinerja karyawan. Teori-teori tersebut kemudian digunakan untuk menganalisis data-data yang sudah digali. Tentu dalam teori-teori ini juga digunakan untuk mengupas dan melihat temuan pada bab selanjutnya

BAB III Merupakan bab metode penelitian yang berisi pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampling, sumber data, variabel dan skala pengukuran, teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian, teknik analisis data.

BAB IV Berisi sistematika penulisan skripsi, dalam bab ini memuat deskripsi singkat hasil penelitian, terdiri dari: a) hasil dan b) pembahasan hasil penelitian. Pada keempat, pada bab ini akan menguraikan secara detail data atau hasil penelitian yang berisi deskripsi data dan pengujian hipotesis.

BAB V/1 Bab kelima, pada bab ini berisi tentang pembahasan hasil penelitian. Dengan sistematika pembahasan berdasarkan rumusan masalah yang dipaparkan pada bab I. Serta dalam bab V ini mendeskripsikan dan membaca data dengan perspektif teori yang disuguhkan pada bab II.

BAB VI Bab ini berisi kesimpulan dan saran peneliti yang dilakukan berdasarkan analisis data dan temuan di lapangan. Pada bab penutup terdiri dari kesimpulan dan saran.

Bagian akhir, terdiri dari: Daftar Rujukan, Lampiran-lampiran, Surat Pernyataan Keaslian Skripsi, Daftar Riwayat Hidup.